

**(resultat från LUST Studien: Longitudinell
Undersökning av Sjuksköterskors tillvaro)**

**Hållbart yrkesliv: Vad är det som
får sjuksköterskor att stanna ett
helt yrkesliv?**

**Regional dag i Värnamo 27 februari 2024
Ann Rudman, Leg SSK, Docent
Högskolan Dalarna & Karolinska Institutet**

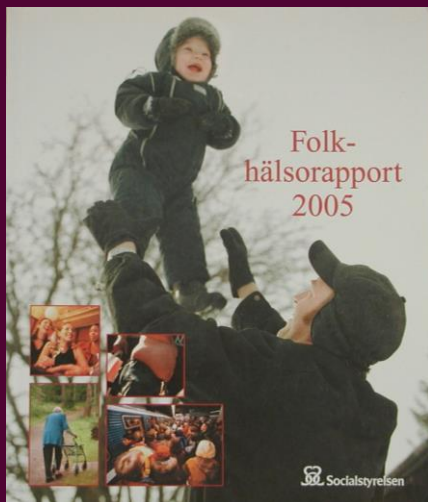


**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**

Bakgrund till projektet

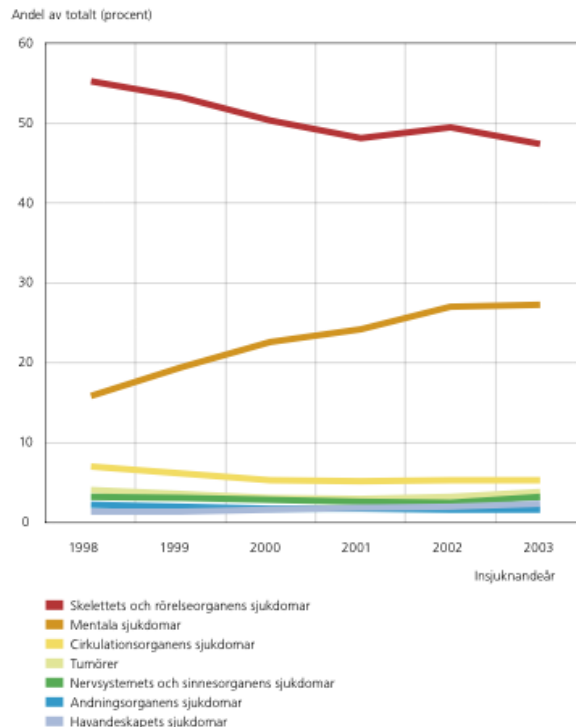


Socialstyrelsen, statens folkhälsoinstitut och AFA Försäkring noterade höga siffror gällande långtidssjukskrivningen bland sjuksköterskor på grund av psykisk ohälsa

Antal långtidssjukskrivna från år 1998 – 2003

Högsta ökningen för anställda inom den offentliga sektorn, dvs läkare, **sjuksköterskor**, lärare

Liknande trend av nedsatt arbetsförmåga p.g.a. mental ohälsa såsom stress, utbrändhet och depression finns i Europa och USA





LUST-studien

Longitudinell Undersökning av
Sjuksköterskors Tillvaro: LUST

The LANE study

Longitudinal Analysis of Nursing
Education/Entry in work life: LANE

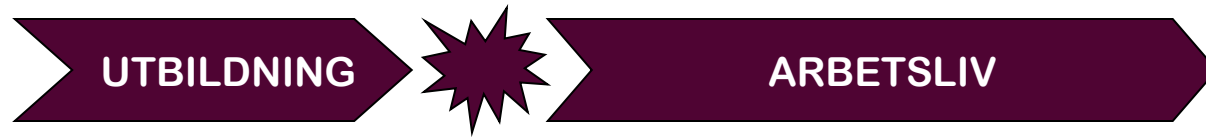


Sjuksköterskors tillvaro



Longitudinell Undersökning av Sjuksköterskors Tillvaro

- Prevalens och förlopp av psykisk ohälsa (andra hälsoproblem)



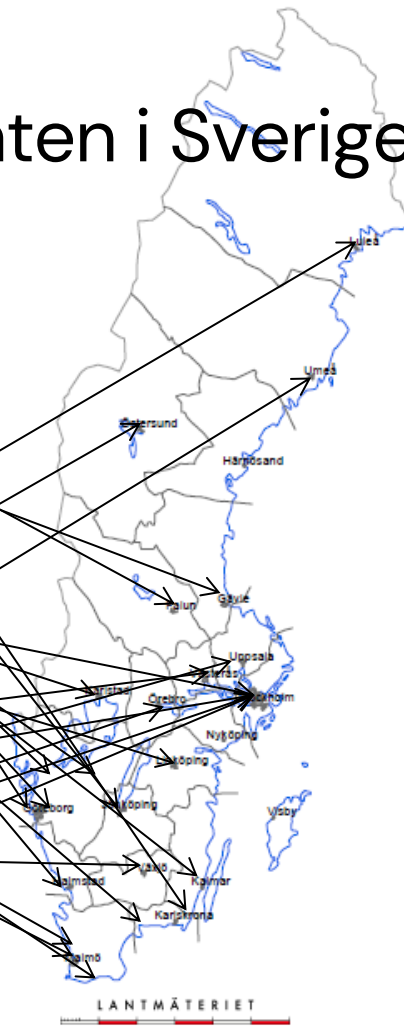
- Studievillkor
 - Studieengagemang
 - Yrkesförberedelse
 - Kompetens
- Arbetsvillkor
 - Arbetslivsintroduktion
 - Karriärvägar
 - Tillfredsställelse och välbefinnande

4316




Studenter från alla lärosäten i Sverige

- Blekinge Tekniska Högskola
- Göteborgs Universitet
- Hälsö högskolan i Jönköping
- Högskolan Dalarna
- Högskolan i Borås
- Högskolan i Gävle
- Högskolan i Halmstad
- Högskolan i Kalmar
- Högskolan i Skövde
- Högskolan i Trollhättan/Uddevalla
- Högskolan Kristianstad
- Karlstad Universitet
- Karolinska Institutet
- Linköpings Universitet
- Luleå Tekniska Universitet
- Lunds Universitet
- Mälardalens Högskola
- Malmö Högskola
- Mitthögskolan
- Sophiahemmets Sjuksköterskeskola
- Umeå Universitet
- Uppsala Universitet
- Växjö Universitet
- Örebro Universitet
- Ersta Högskola
- Rödakorsets Högskola



Longitudinell Undersökning om Sjuksköterskestuderandes Tillvaro – LUST



Karolinska Institutet
Institutionen för klinisk neurovetenskap, sektionen för personskadeprevention och institutionen för omvårdnad

En Longitudinell Undersökning om Sjuksköterskestuderandes Tillvaro – LUST



KAROLINSKA INSTITUTET

LUST 2007
En landsomfattande longitudinell studie av sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling



Karolinska Institutet
Institutionen för klinisk neurovetenskap, sektionen för personskadeprevention och institutionen för omvårdnad

LUST
En longitudinell undersökning om sjuksköterskors tillvaro



Statistiska centralbyrån
Statistiska Centralbyrån

LUST
En longitudinell undersökning om sjuksköterskors tillvaro
2004_2 (14 80240)

Statistiska centralbyrån
Statistiska Centralbyrån

LUST
En longitudinell undersökning om sjuksköterskors tillvaro



Statistiska centralbyrån
Statistiska Centralbyrån

LUST
En longitudinell undersökning om sjuksköterskors tillvaro

LUST
En longitudinell undersökning om sjuksköterskors tillvaro




LUST 2007
En landsomfattande longitudinell studie av sjuksköterskors karriärvägar och hälsoutveckling



Karolinska Institutet
Institutionen för Neurologi, Värdenskaps- och Samhälleliga Sektionen för Omvårdnad

En Longitudinell Undersökning om Sjuksköterskestuderandes Tillvaro – LUST



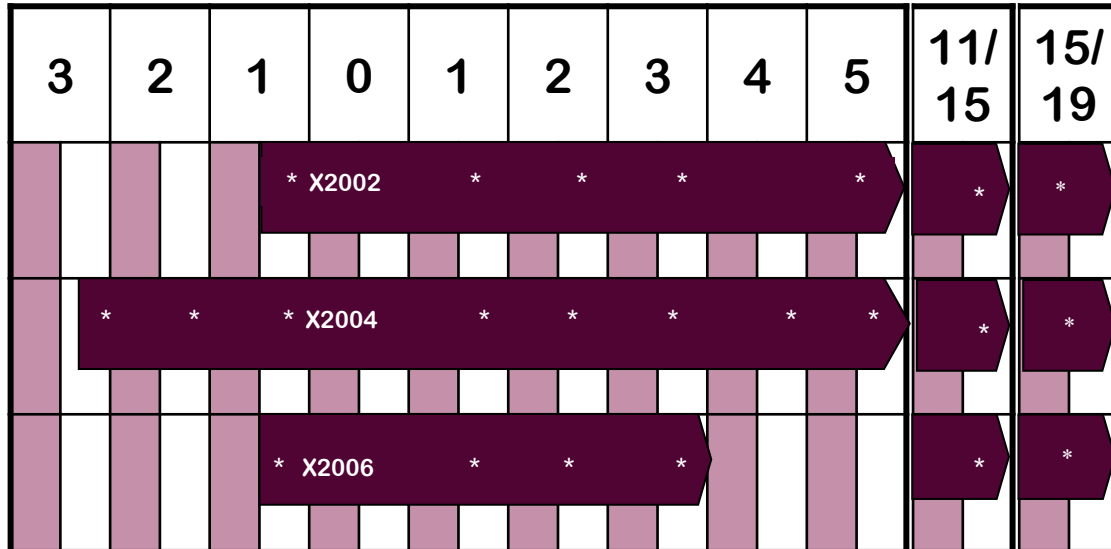

LUST
En longitudinell undersökning om sjuksköterskors tillvaro



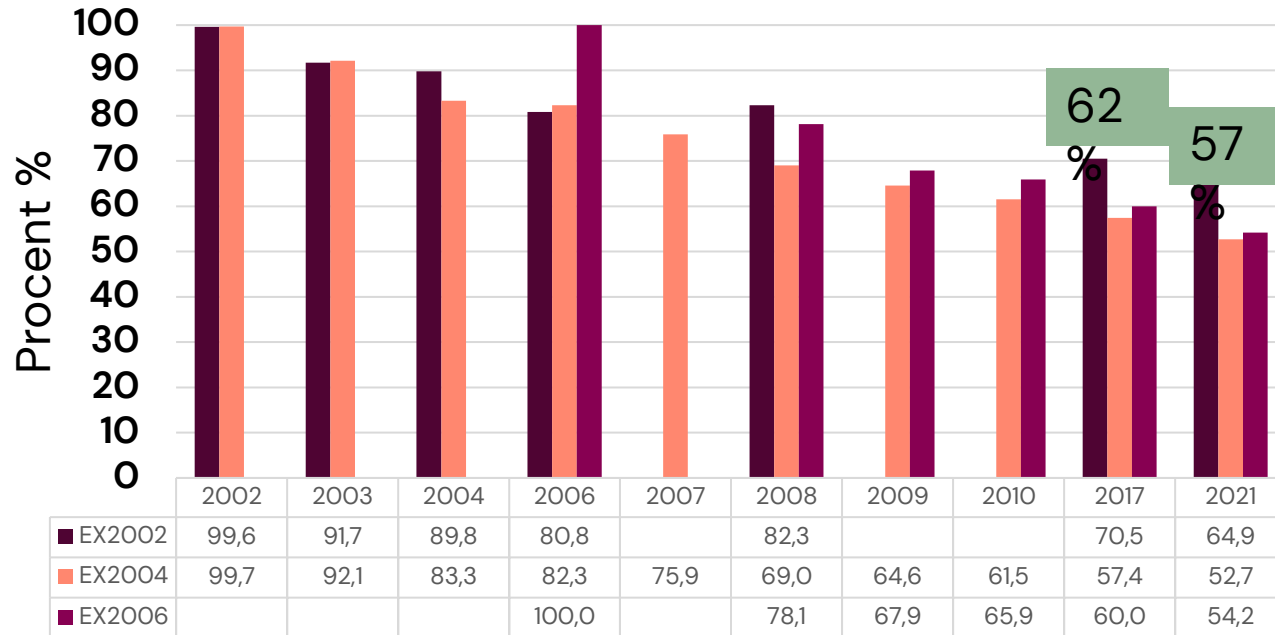


X2006
En longitudinell undersökning om sjuksköterskors tillvaro

Genomförda datainsamlingar



Svarsfrekvens per kohort och år





Början av yrkeslivet



**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**

Engagerade studenter!

Andelen som är motiverade för yrket av eget intresse är högt

- 75% väljer utifrån ett genuint intresse för hälso- och sjukvård (mindre stressade i relation till yrkesval)

Att vilja att ta hand om och hjälpa andra
Vill utveckla kunskap inom vårdområdet



Sammanfattning förväntningar

Viljan att få utveckla yrkesfärdigheter och förmågor

Att ha ett meningsfullt arbete

Att få en arbetsplats med stödjande chefer och kollegor

Att få struktur i livet

Kompetens

Ansvar/självständighet

Lärande/utveckling

Meningsfullt arbete

Tillämpande av sina kunskaper

Känsla av kompetens

Socialt stöd

Kollegor

Struktur

Lön

Arbeta istället för att studera

Stressupplevelse

Stress

Organisation

Arbetstider

Hög arbetsbelastning

Övriga arbetsförhållanden

Kompetens

Oro kring kompetens

Känsla av otillräcklighet

Rollklarhet

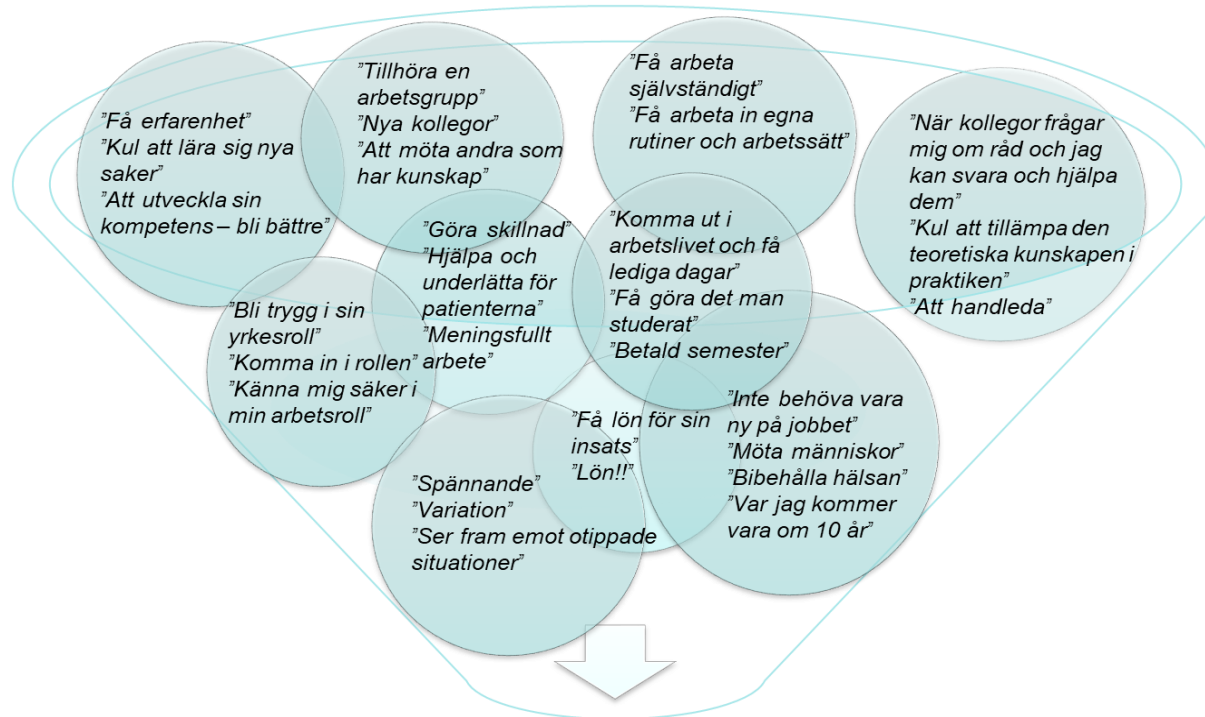
Osäkerhet som ny i yrket/på arbetsplatsen

Socialt stöd

Kollegor

Negativa förväntningar

"Vad ser du fram emot med att börja arbeta?"



Positiva förväntningar

Sammanfattning förväntningar

Viljan att få utveckla yrkesfärdigheter och förmågor

Att ha ett meningsfullt arbete

Att få en arbetsplats med stödjande chefer och kollegor

Att få struktur i livet

Kompetens

Ansvar/självständighet

Lärande/utveckling

Meningsfullt arbete

Tillämpande av sina kunskaper

Känsla av kompetens

Socialt stöd

Kollegor

Struktur

Lön

Arbeta istället för att studera

Stressupplevelse

Stress

Organisation

Arbetstider

Hög arbetsbelastning

Övriga arbetsförhållanden

Kompetens

Oro kring kompetens

Känsla av otillräcklighet

Rollklarhet

Osäkerhet som ny i yrket/på arbetsplatsen

Socialt stöd

Kollegor

Att bli psykiskt och fysiskt stressad

Oro för skiftarbete

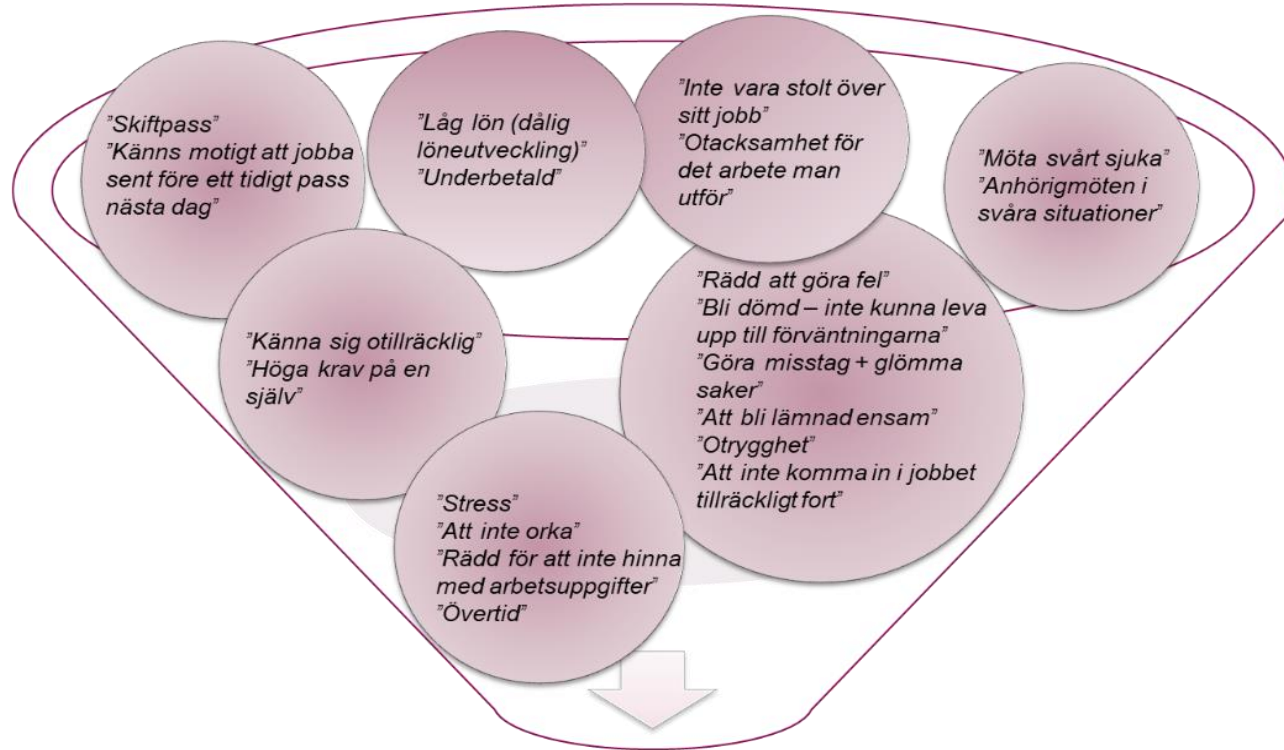
Organisatoriska hinder med negativ påverkan på upplevelsen av arbetet

Oro inför att vara okunnig, otillräcklig

Att inte veta sin roll

Oro för att inte bli respekterad och värdesatt av chefer och kollegor

"Vad ser du inte fram emot med att börja arbeta?"



Farhågor

Sammanfattning erfarenheter

Vikten av att ha haft betydande kompetensupplevelse

Positiva arbetsrelationer

Positiva erfarenheter

Kompetens

*Meningsfullt arbete
Lärande/utveckling
Känsla av kompetens*

Socialt stöd

Kollegor/Samarbete

Organisation

Arbetsförhållanden

Organisation

*Hög arbetsbelastning
Övriga arbetsförhållanden*

Kompetens

*Osäkerhet kring kompetens
Känsla av otillräcklighet
Ansvar*

Stressupplevelse

*Stress
Vara ny i yrket/på arbetsplatsen*

Socialt stöd

Brist på socialt stöd/samarbete

Avsaknad av kompetensupplevelser

Att inte känna rollklarhet

Negativa erfarenheter

Avsaknad av positiva arbetsrelationer

Förebyggande insatser

Mind the gap–
Förebygga stressrelaterad ohälsa
hos sjuksköterskestudenter



Förebygga självskattad
stress hos nyutbildade
sjuksköterskor under en
utmanande period



Higher education



Work life

Anxiety, Stress, & Coping
An International Journal

A randomized controlled pilot trial of acceptance and commitment training (ACT) for preventing stress-related ill health among future nurses

Elin Fröglig, Aleksandar Djordjevic, Ann Rudman, Fredrik Lohman & Peter Gustavson

See also this article: Elin Fröglig, Aleksandar Djordjevic, Ann Rudman, Fredrik Lohman & Peter Gustavson (2024) A randomized controlled pilot trial of acceptance and commitment training (ACT) for preventing stress-related ill health among future nurses, Anxiety, Stress, & Coping, 29(4), 302-316. doi: 10.1080/10620120.2023.2252351

International Journal of Stress Management

Preventing Stress-Related Ill Health Among Future Nurses: Effects Over 3 Years

Elin Fröglig, Ann Rudman, and Peter Gustavson
Karolinska Institutet

In 2011, a randomized controlled trial with a sample of 137 nursing students and a pilot intervention consisting of an 18 session based on acceptance and commitment training (ACT) for prevention of stress-related ill health. Results indicated the positive number of mental symptoms and decreased absenteeism and the positive quality of professional confidence. The mean post-test scores were 2.3 and 2.07 post-intervention, corresponding the mean score of the others. The study also included some additional findings, including the low level of perceived stressors for 3 years after the end of the intervention. In addition, the incidence of illness was unchanged, the effect on mental symptoms was unchanged during the 3-year follow-up. The intervention is considered to be a promising approach to help the students prevent stress-related ill health. The results are considered to be important for the development of a preventive intervention for the future nurses. The study provides some information about the long-term effect of an ACT intervention including workload of stressors, regarding the new research about the stressors most prominently perceived in the range of 183 participants and how long-term intervention did bring about effects that had not been seen.

Original Article

Preventing Stress-Related Ill Health Among New Registered Nurses by Supporting Engagement in Proactive Behaviors—A Randomized Controlled Trial

Elin Fröglig, PhD, Ann Rudman, PhD RN, & Björn Ljotsson, PhD + Peter Gustavson, PhD

Key words: acceptance, commitment, new professionals, nurse well-being, organizational

Abstract: Background: New registered nurses (NRNs) are at risk of developing symptoms of stress-related ill health. Objectives: To evaluate the effect of a 3- to 2-hour group intervention aiming to prevent symptoms of stress-related ill health among new NRNs by increasing engagement in proactive behaviors. The intervention includes discussions and models of acceptance experiences and stress and the behavior.

EMPIRICAL RESEARCH QUALITATIVE

Gaining acceptance, insight and ability to act: A process evaluation of a preventive stress intervention as part of a transition-to-practice programme for newly graduated nurses

Ann Rudman^{1,2}, Elin Fröglig¹, Maria Skyvell Nilsson³

Abstract: Aim: To investigate how NRNs perceived and applied an intervention for preventing

RESEARCH **Open Access**

Preventing stress-related ill health among newly registered nurses by supporting engagement in proactive behaviors: development and feasibility testing of a behavior change intervention



**Hur kan vi förstå stress
och engagemang i
arbetet?**



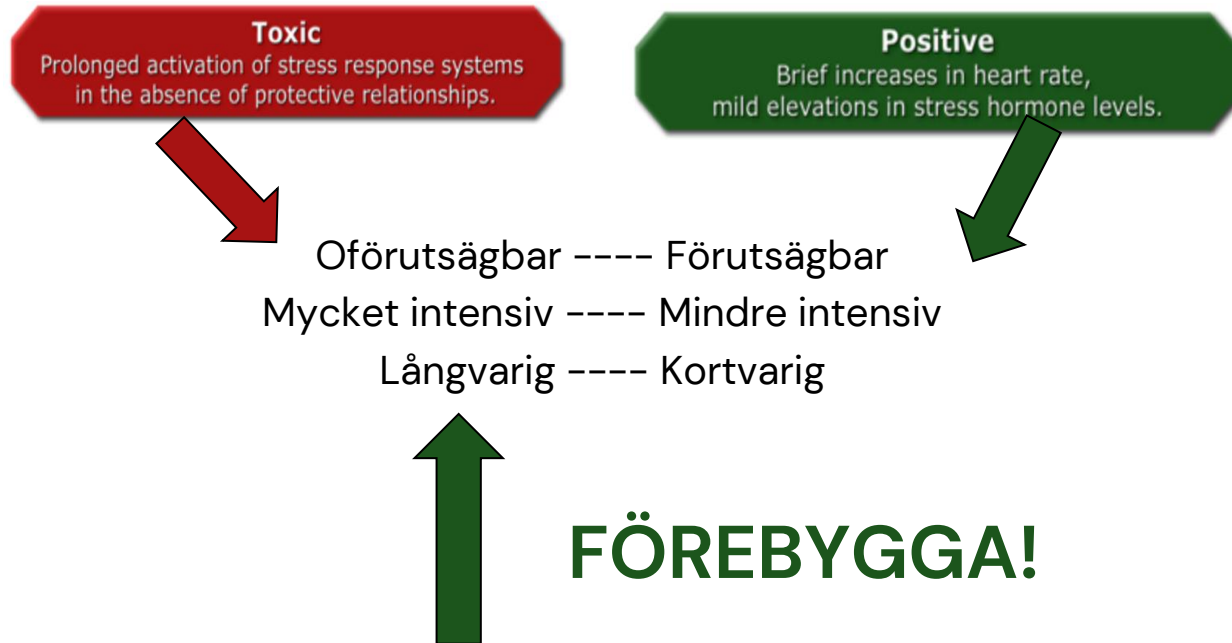
**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**

Stress är inte farligt, stress är en del av livet

– Dr Hans Seyle 1936

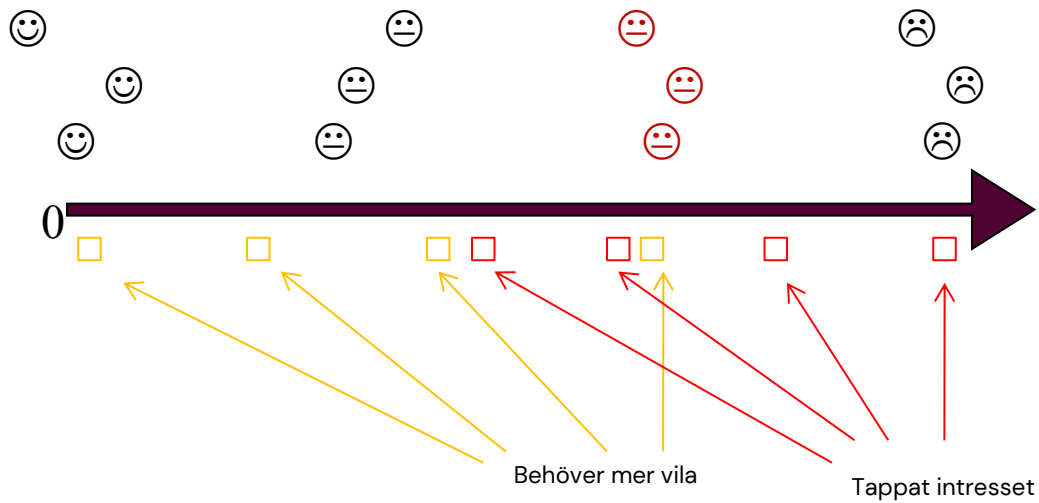


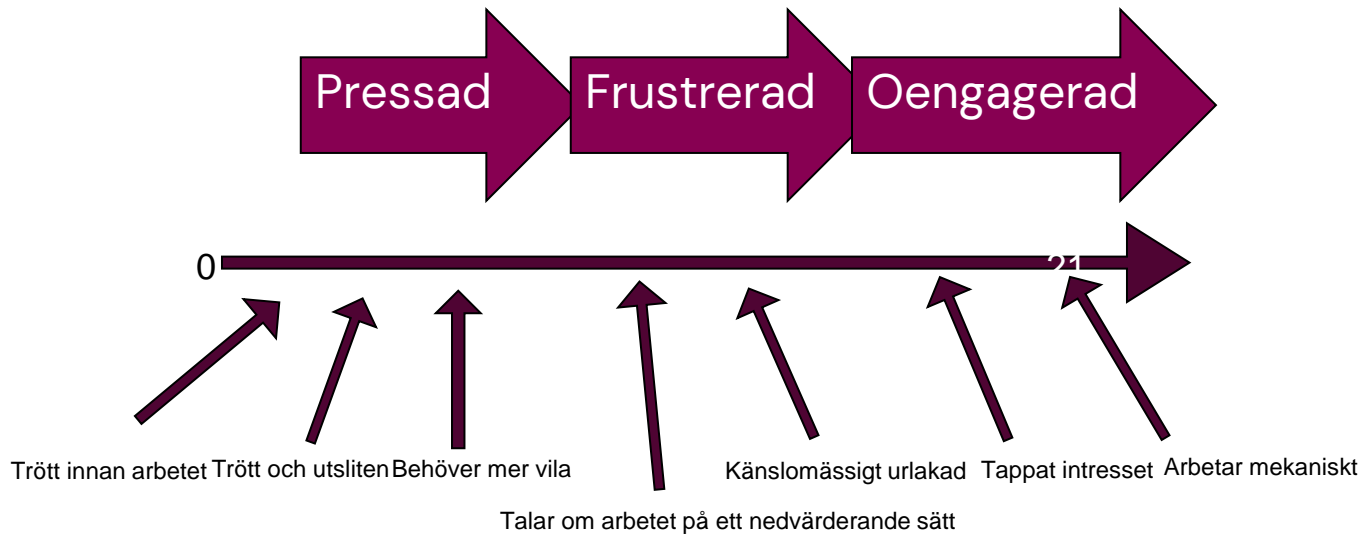
Hur hänger stress och arbetsmotivation ihop?

Symtom på "tidig" utbrändhet

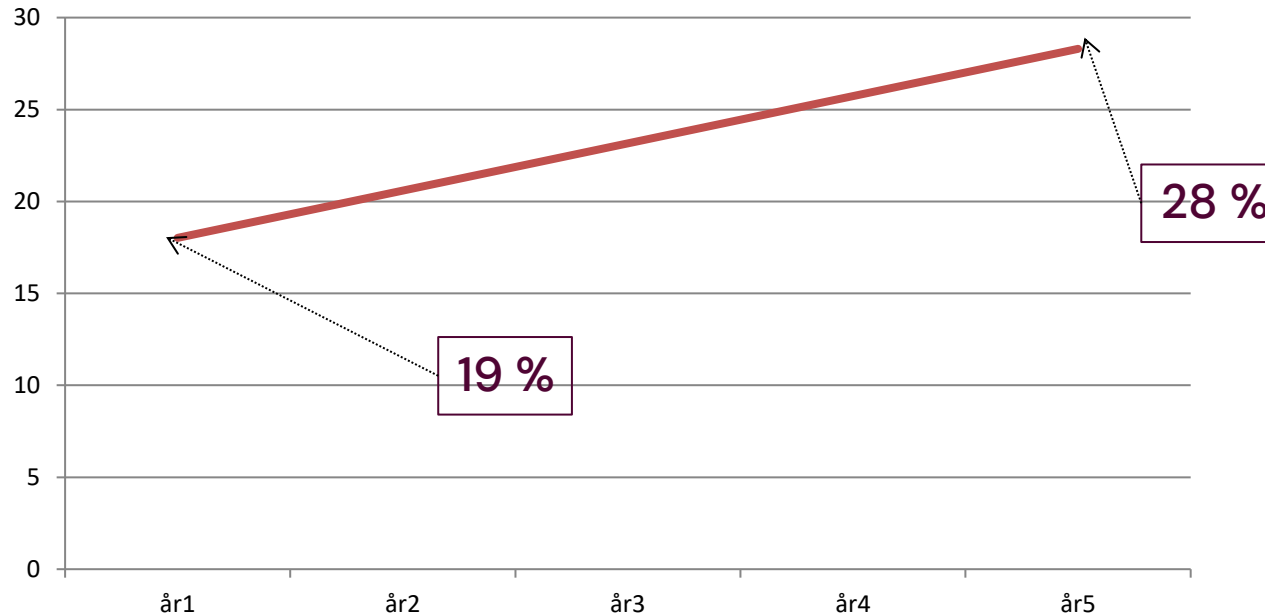
- Utmattning + avstängdhet = Utbrändhet
- Stress → Utmattning → avstängdhet



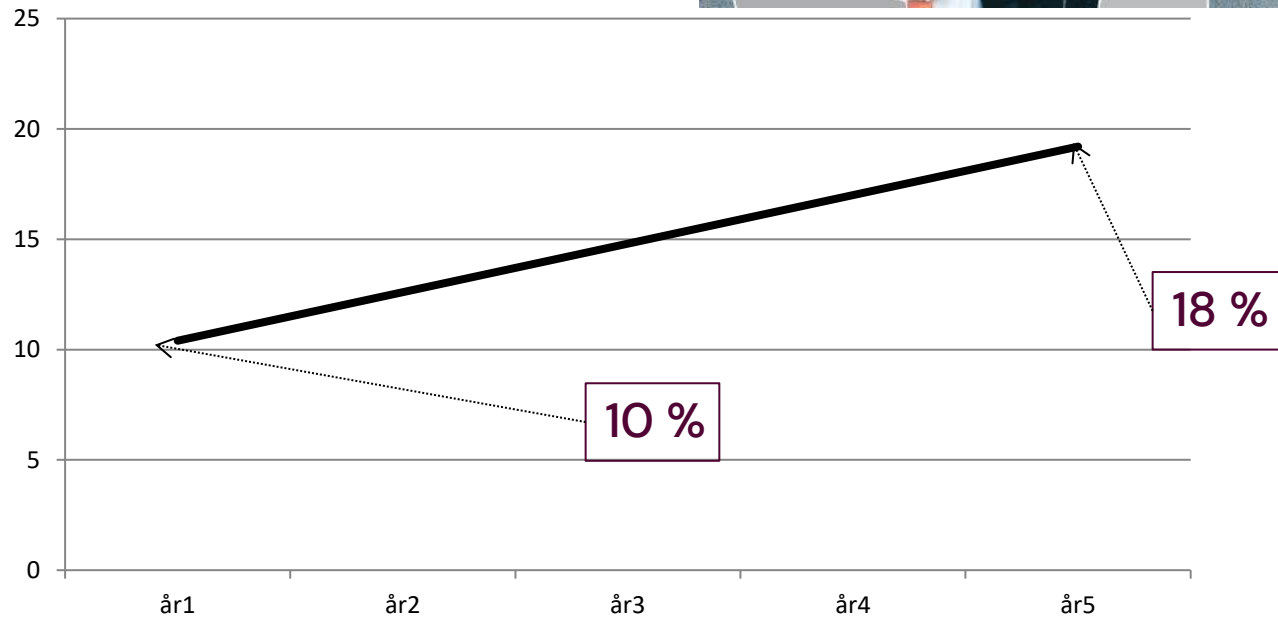




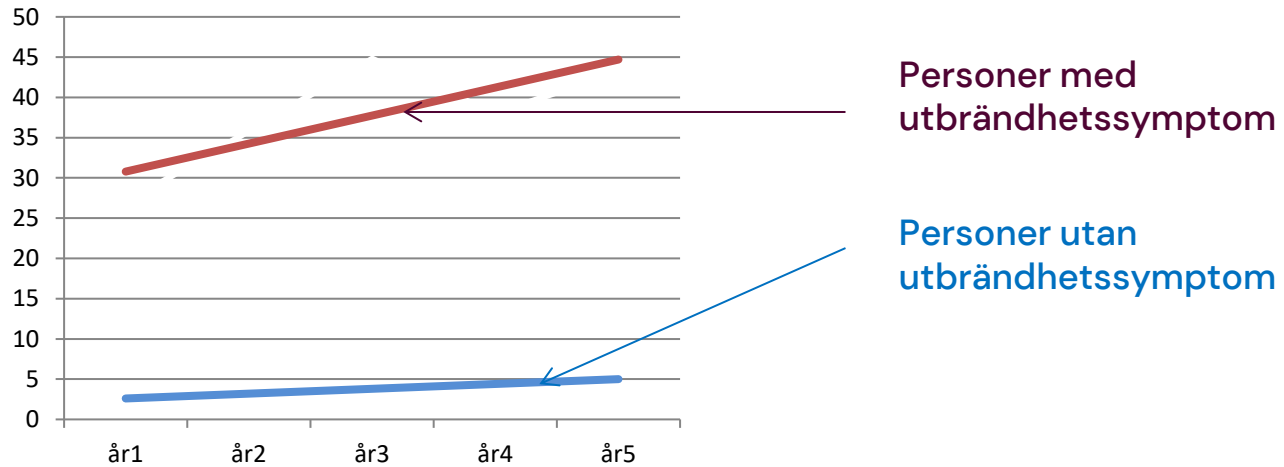
Andel med utbrändhetssymptom (trend) 5 första åren i yrket



Andel som ofta tänker på att lämna yrket (trend) 5 första åren i yrket



Andel som ofta tänker på att lämna yrket (trend)



Slutsatser

- Uppmärksamma och maximera återhämtning
- Att få vara ny, att få fråga
- Uppmärksamma problemen med distansering och den potential det kan finnas i att stimulera motivationen
- Kan stress motverkas samt den fysiska och psykiska hälsan stärkas så får det sannolikt synergieffekter på flera områden





Spelar stress någon roll?



**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**

Contents lists available at [ScienceDirect](https://www.sciencedirect.com)



EClinicalMedicine

journal homepage: <https://www.journals.elsevier.com/eclinicalmedicine>



Research Paper

Consequences of early career nurse burnout: A prospective long-term follow-up on cognitive functions, depressive symptoms, and insomnia

Ann Rudman*, Lotta Arborelius, Anna Dahlgren, Anna Finnes, Petter Gustavsson

Division of Psychology, Department of Clinical Neuroscience, Karolinska Institutet, Nobels väg 9, Solna, Stockholm SE-171 65, Sweden

Titta närmare på dessa artiklar och rapport

Rapport 82019:1

Sjuksköterskor 10 år efter examen. Kartär och hälsa. En uppföljning av LUST-undersökningen

Ann Rudman
Anna Dahlgren
Elin Frøgelid
Maria Reinus
Maria Skyvvel Nilsson
Katarina Göransson
Aleksandra Spöström-Bujacz
Petter Gustavsson



tema

Konsekvenser av utbrändhet i början av sjuksköterskors arbetsliv för karriärutvecklingen

Ann Rudman, Petter Gustavsson

Ann Rudman, leg sjuksköterska, docent, Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet, Stockholm. E-post: ann.rudman@ki.se
Petter Gustavsson, professor, Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet, Stockholm. E-post: petter.gustavsson@ki.se

Syftet var att studera om utbrändhet i början av arbetslivet får konsekvenser för yrkesdemografiska faktorer, attityder till arbetet, intentioner att lämna yrket och frånvare från arbetet under ett årtiende senare. Studien utgår från alla

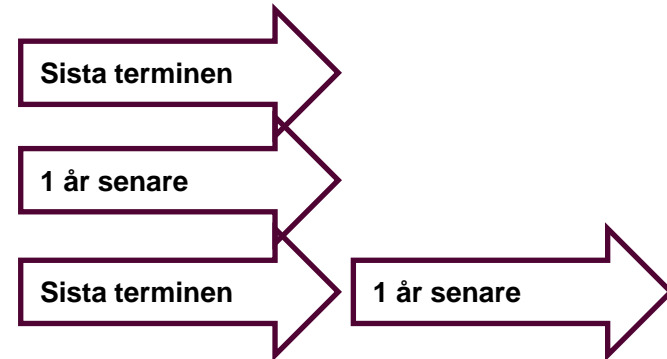
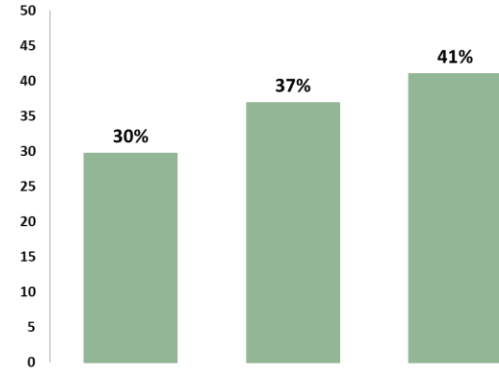
Sammanfattning resultat från utbildning

Symtom på stress/utbrändhet ökar redan under utbildningen

Tidiga symtom på stress/utbrändhet under utbildningen

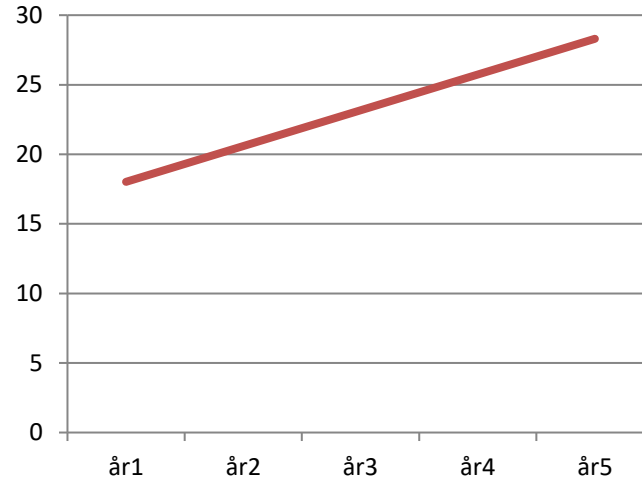
➤ får konsekvenser för

- inläring och professionell utveckling
- arbetsfärdigheter och avsikt att lämna yrket
- hälsoproblem och livstillfredsställelse



Sammanfattning resultat från arbetslivet

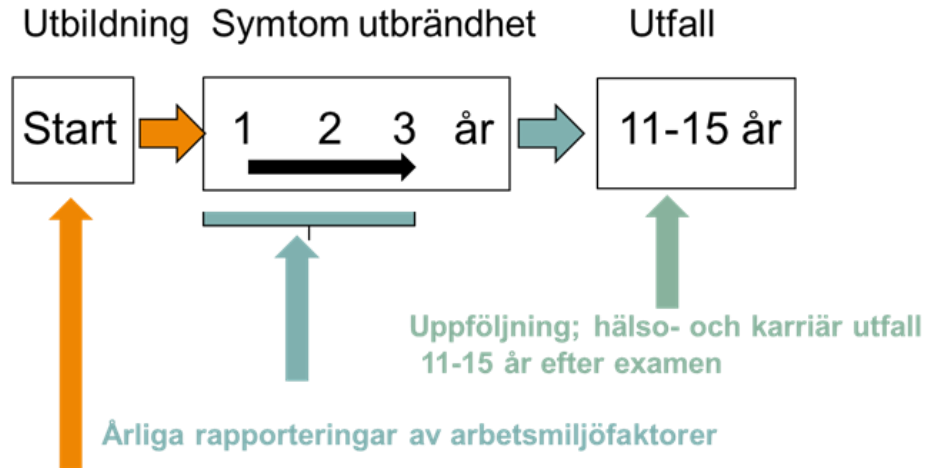
Symtom på stress/utbrändhet ökar över tid



Rudman, A., Gustavsson, P., & Hultell, D. (2014). A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during their first five years of practice in Sweden. *International Journal of Nursing Studies*, 51(4), 612-624. doi:10.1016/j.ijnurstu.2013.09.012

Tidiga symtom på stress/utbrändhet

Konsekvenser?

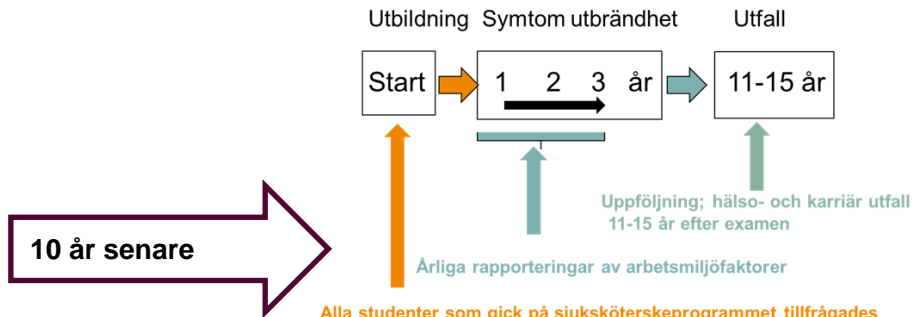


Alla studenter som gick på sjuksköterskeprogrammet tillfrågades

Sammanfattning resultat från arbetslivet

Tidiga symtom på stress/utbrändhet

- får konsekvenser för
 - minne,
 - koncentration,
 - sömn
 - depressiva symtom
- får konsekvenser för
 - att inte arbeta inom sjuksköterskeyrket (inklusive som specialist eller barnmorska),
 - känna mindre arbetstillfredsställelse,
 - oftare ha tankar på att lämna yrket, 10 år senare
 - att oftare vara frånvarande från arbetet på grund av sjukdom
 - att vara mer sjuknärvarande på arbetet



10 år senare

Förebyggande insatser

Mind the gap–
Förebygga stressrelaterad ohälsa
hos sjuksköterskestudenter



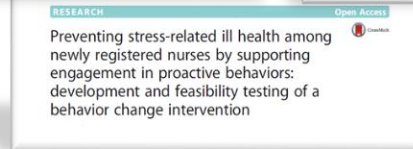
Förebygga självskattad
stress hos nyutbildade
sjuksköterskor under en
utmanande period



Higher education



Work life



Strategier

När stressad: ta det lugnt och prioritera
Vara närvarande med pat, om än bara 20 s
Göra en plan för dagen på vägen till arbetet
Gör en checklista i början av passet – bockar
av längs passet – nöjd när allt bockats av
Koppla bort efter jobbet genom att göra ngt
som är kul
Säga ifrån till läk när den ger ordinationer
utan att informera

Uttrycka osäkerhet för handledare
Samarbeta med kollegor
Hitta egna rutiner
Fokus på att göra egna arbetsuppgifterna
Planera och genomför flera steg i taget
"Bryr mig inte om de ser att jag gråter"
Prata av sig med kollegor, vänner och familj

Kollar upp saker man är osäker på
Ta rollmodeller i kollegor Använda
tillfällena för reflektion
Trygghet i rutiner på arbetsplatsen
Prata och ta stöd av vän som jobbar
på liknande avd

Ta emot hjälp när den
ges – ibland be om
hjälp
vidareutbilda sig –
Träna för att orka

Delegera
Gå efter vårdboken
När man inte kan får
man lära sig

Be kollega visa första
gången man ska göra något
nytt + be kollega övervaka
första gången man testar
själv
Alltid fråga när man är
osäker

Fråga kollegor, andra nyfärdiga och chef om råd och hjälp

Ta det lugnare
Sållar i information –
fokus på det väsentliga
Skriver checklista över
vad som ska göras när
det blir extra mycket
för att skapa struktur
Stämna av/stötta
kollegor emellan om
det hänt ngt speciellt
Säga nej

"Ny dag imorgon"
"Man lär sig alltid något"
'Det är de tuffa
upplevelsorna som gör att
man lyfts när man
hanterat dem'
Öva på att prioritera det
som är viktigast
Kan inte allt – får lära sig
över tid
Öppen för nya utmaningar
– eftersträvar nya
kunskaper

Säga nej till
kollegor som ber
en göra saker
som inte är ens
uppgifter
Lämnar uppgifter
till nästa pass
om de inte hans
med
Står på sig för att
få en utförlig
rapport vid
passbyte
Träna för att
slappna av

Abetsmiljö



**Karolinska
Institutet**



**HÖGSKOLAN
DALARNA**

Resurser

Kontroll via utvecklingsmöjligheter är när det finns möjligheter till kompetensutveckling, specialisering och fördjupning

Generell kontroll är när du har inflytande på arbetsmängden och hur (och när) arbetet kan genomföras

Stöd är när ledningen är uppmuntrande och inkluderar sina anställda i viktiga beslut samt stimulerar de anställda att utveckla sina färdigheter

Krav

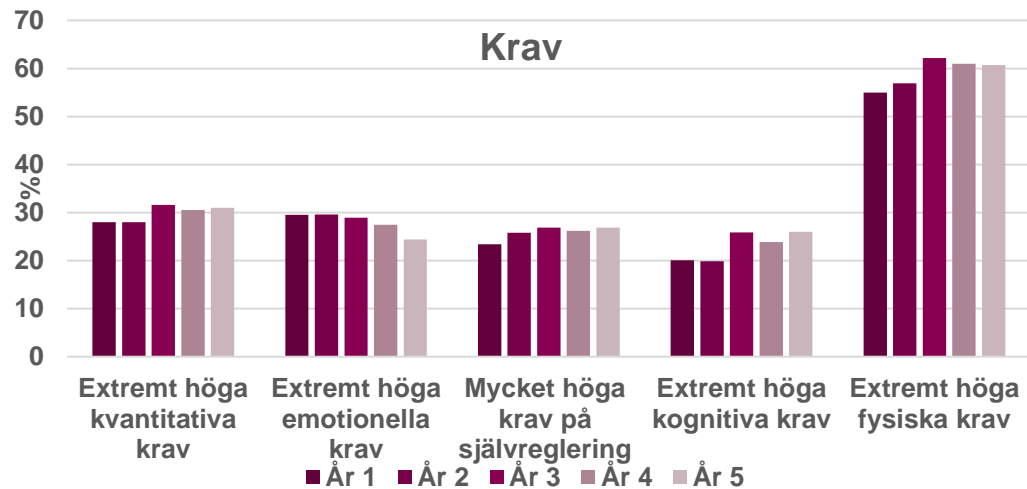
Kvantitativa krav är när arbetstempot är högt och det är för många arbetsuppgifter

Kognitiva krav är när arbetet kräver snabbt beslutsfattande utifrån komplex information

Krav på självreglering är när du behöver dölja känslomässiga reaktioner och hålla inne med tankar och åsikter

Emotionella krav är när arbetet består av situationer där du blir känslomässig berörd och behöver hantera egna och andras känslomässiga reaktioner

Fysiska krav är arbetet består av tunga lyft och krävande arbetsställningar



Figur. Prevalens av exponering (uttryckt i procent) för olika arbetskrav respektive år efter examen.

Kontroll via utvecklingsmöjligheter är när det finns möjligheter till kompetensutveckling, specialisering och fördjupning

Generell kontroll är när du har inflytande på arbetsmängden och hur (och när) arbetet kan genomföras

Stöd är när ledningen är uppmuntrande och inkluderar sina anställda i viktiga beslut samt stimulerar de anställda att utveckla sina färdigheter

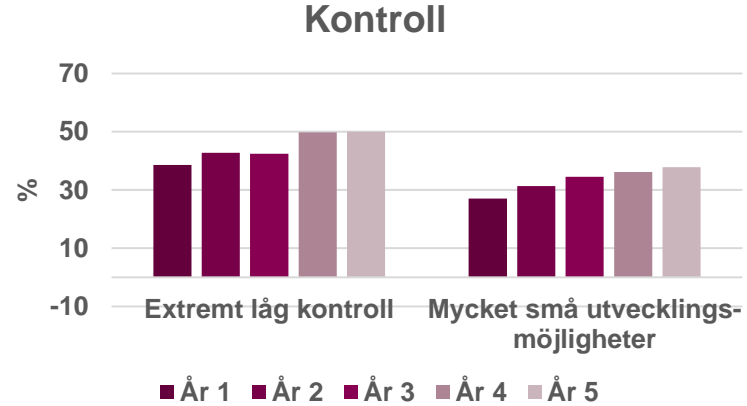
Kognitiva krav är när arbetstempot är högt och det är för många arbetsuppgifter

Kognitiva krav är när arbetet kräver snabbt beslutsfattande utifrån komplex information

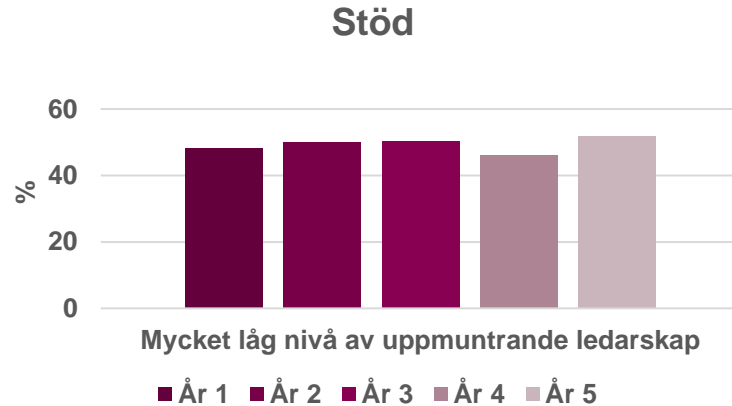
Krav på självreglering är när du behöver dölja känslomässiga reaktioner och hålla inne med tankar och åsikter

Emotionella krav är när arbetet består av situationer där du blir känslomässig berörd och behöver hantera egna och andras känslomässiga reaktioner

Fysiska krav är arbetet består av tunga lyft och krävande arbetsställningar

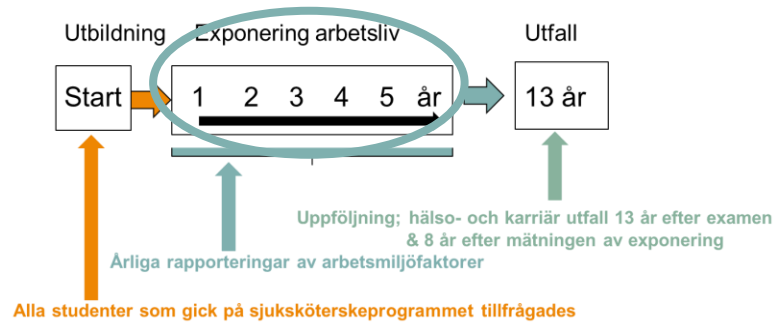


Figur. Prevalens av exponering (uttryckt i procent) för olika aspekter av kontroll i arbetet respektive år efter examen.



Figur. Prevalens av exponering (uttryckt i procent) för olika aspekter av (lågt) stöd från närmaste chef respektive år efter examen.

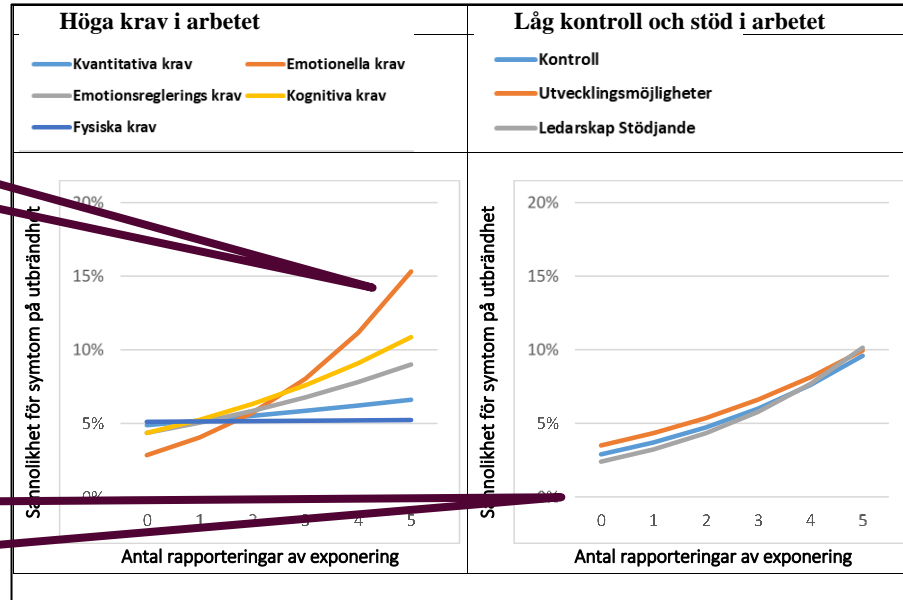
Gustavsson, P., Aurell, J., Jenner, B., Frögéli, E., Annas, P., & Rudman, A. (2018). Psykosociala arbetsmiljörisiker för sjuksköterskor under de fem första åren i yrket: Longitudinell utveckling och förekomst av upprepad samt långvarig exponering. Rapport B2018:1. Avdelningen för psykologi, Institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska Institutet. Rudman, A., Hörberg, A., Dahlgren, A., & Gustavsson, P. (2020). Hälsa ett decennium efter karriärstart: Långtidsuppföljning av LUST-studien. Vetenskaplig slutrapport till AFA Försäkring (d nr 150284) Karolinska Institutet. Institutionen för Klinisk Neurovetenskap.



Arbetsmiljöstressorer (fem första åren i yrket) → Utbrändhetssymtom (13 år efter examen)

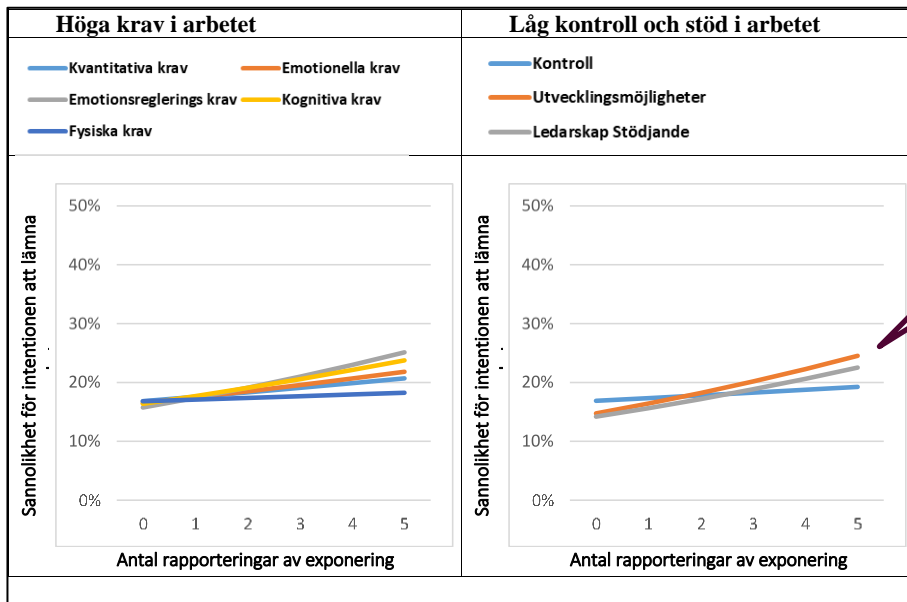
• Höga emotionella krav

- Låg kontroll
- Små utvecklingsmöjligheter
- Lågt stöd från närmaste chef



KRAV Kvantitativa krav =høgt tempo och (för) många arbetsuppgifter, Emotionella krav =egna och andras känslomässiga reaktioner, Krav på självreglering =att behöva dölja sina känslomässiga reaktioner och hålla inne med sina tankar och åsikter, Kognitiva krav = arbete som kräver snabbt beslutsfattande utifrån komplex information, Fysiska krav =tungt lyft och krävande arbetsställningar
KONTROLL Kontroll i arbetet =i vilken utsträckning man har inflytande på arbetsmängden och hur (och när) arbetet kan genomföras, Utvecklingsmöjligheter =i vilken utsträckning det finns möjligheter till kompetensutveckling, specialisering och fördjupning
STÖD Uppmuntrande ledarskap =om den närmaste chefen är mån om att inkludera sina anställda i viktiga beslut och är aktiv i att stimulera de anställda att utveckla sina färdigheter

Arbetsmiljöstressorer (fem första åren i yrket) → Intentionen att lämna yrket (13 år efter examen)



- Små utvecklingsmöjligheter
- lågt stöd från närmaste chef

KRAV Kvantitativa krav =høgt tempo och (för) många arbetsuppgifter, **Emotionella krav** =egna och andras känslomässiga reaktioner, **Krav på självreglering** =att behöva dölja sina känslomässiga reaktioner och hålla inne med sina tankar och åsikter, **Kognitiva krav** = arbete som kräver snabbt beslutsfattande utifrån komplex information, **Fysiska krav** =tungt lyft och krävande arbetsställningar

KONTROLL **Kontroll i arbetet** =i vilken utsträckning man har inflytande på arbetsmängden och hur (och när) arbetet kan genomföras, **Utvecklingsmöjligheter** =i vilken utsträckning det finns möjligheter till kompetensutveckling, specialisering och fördjupning

STÖD **Uppmuntrande ledarskap** =om den närmaste chefen är mån om att inkludera sina anställda i viktiga beslut och är aktiv i att stimulera de anställda att utveckla sina färdigheter

Erfarna sjuksköterskor








Karolinska
Institutet



HÖGSKOLAN
DALARNA

Research Article

Experienced Nurses' Motivation, Intention to Leave, and Reasons for Turnover: A Qualitative Survey Study

**Anna Hörberg ¹, Christian Gadolin ², Maria Skyvell Nilsson ³, Petter Gustavsson ⁴,
and Ann Rudman ^{1,4}**

¹*School of Health and Welfare, Dalarna University, Falun, Sweden*

²*School of Business, Economics and IT, University West, Trollhättan, Sweden*

³*Department of Health Sciences, University West, Trollhättan, Sweden*

⁴*Department of Clinical Neuroscience, Karolinska Institute, Stockholm, Sweden*

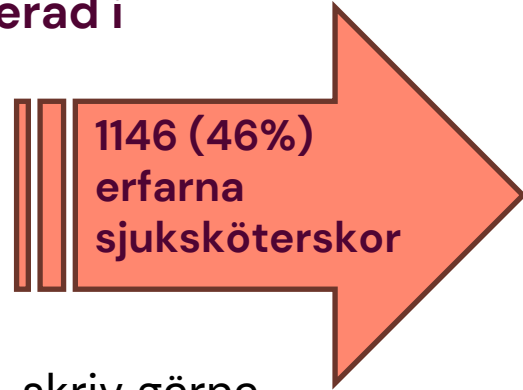
Correspondence should be addressed to Anna Hörberg; anho@du.se

Received 10 February 2023; Revised 15 June 2023; Accepted 9 September 2023; Published 16 September 2023

Academic Editor: Malakeh Malak

Erfarna sjuksköterskor

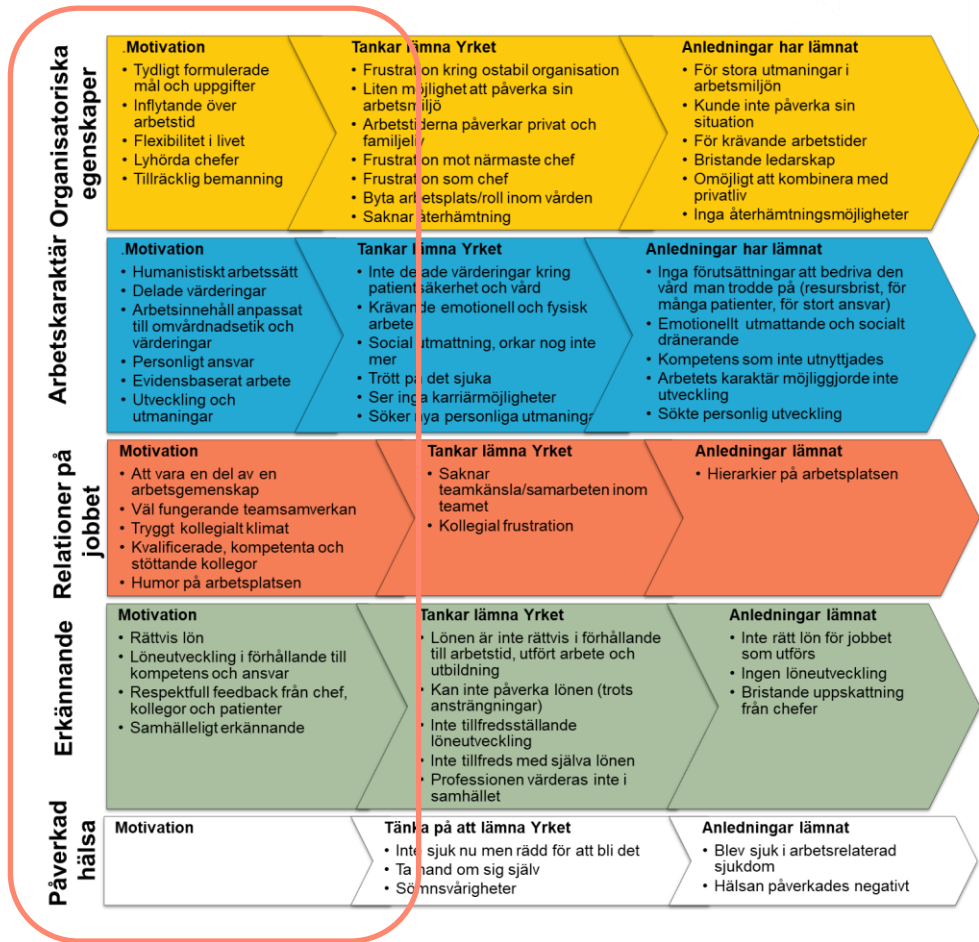
- Synpunkter och erfarenheter angående vilka **faktorer som du anser är avgörande för att vara engagerad och motiverad i arbetet på lång sikt?**
- **Om du funderar på att byta yrke – skriv gärna varför**
- Om du **valt att lämna yrket** som sjuksköterska/ specialistsjuksköterska/ barnmorska/ annan inriktning – skriv gärna **varför**



Faktorer som du anser är avgörande för att vara engagerad och motiverad i arbetet på lång sikt?

- Organisatoriska egenskaper
- Arbetets karaktär
- Relationer på jobbet
- Erkännande
- Hälsa

Beskrivningar från sjuksköterskor senare i karriären (>10 år efter examen)



Organisatoriska egenskaper

Motivation

- Tydligt formulerade mål och uppgifter
- Inflytande över arbetstid
- Flexibilitet i livet
- Lyhörda chefer
- Tillräcklig bemanning

Tankar lämna Yrket

- Frustration kring ostabil organisation
- Liten möjlighet att påverka sin arbetsmiljö
- Arbetstiderna påverkar privat och familjeliv
- Frustration mot närmaste chef
- Frustration som chef
- Byta arbetsplats/roll inom vården
- Saknar återhämtning

Anledningar har lämnat

- För stora utmaningar i arbetsmiljön
- Kunde inte påverka sin situation
- För krävande arbetstider
- Bristande ledarskap
- Omöjligt att kombinera med privatliv
- Inga återhämtnings möjligheter

"Arbetsbelastningen får inte bli för betungande att raster uteblir eller för mycket övertid. Att personalen får möjlighet att vara delaktig i beslut och förändringar. Finns möjlighet till utveckling, utbildning, kurser."

"Att få bestämma över arbetstider och innehåll, upplägget dag för dag och över tid är viktigt för motivationen"

"Skulle vilja ha ett arbete där inte i stort sätt all ledig tid behövs/går åt till återhämtning. Ett jobb utan helger och natt jobb, ett arbete som gav utrymme till att umgås med vänner och familj på helger och storhelger."

"Jag orkade inte längre med arbetstiderna och schemat som ändrades ständigt, känslan av att inte hinna med det man skulle, det jobb jag skulle uträtta."

"En arbetsplats som värdesätter omvårdnadsarbetet och utvecklar det och inte enbart behandlar sjuksköterskor som någon som ska utföra order av läkare arbetsgivare, sjuksköterskor med flera"

"Att jag som sjuksköterska ges tid och tillfällen för kunskap och kompetensutveckling – Kompetensstege – vilken riktning kan jag ta? vilka möjligheter finns? En bra lön. Lyhörda chefer som tar saker på allvar."

"Yrket som sjuksköterska är krävande och ansvarsfullt som kan vara betungande emellanåt. Kan vara svårt att släppa tankarna på jobbet även hemma"

"Hinner inte vara den sjuksköterska jag vill vara p.g.a. tidsbrist, ibland är jag helt dränerad efter att ha allt ansvar för nästan 50 patienter"

Motivation

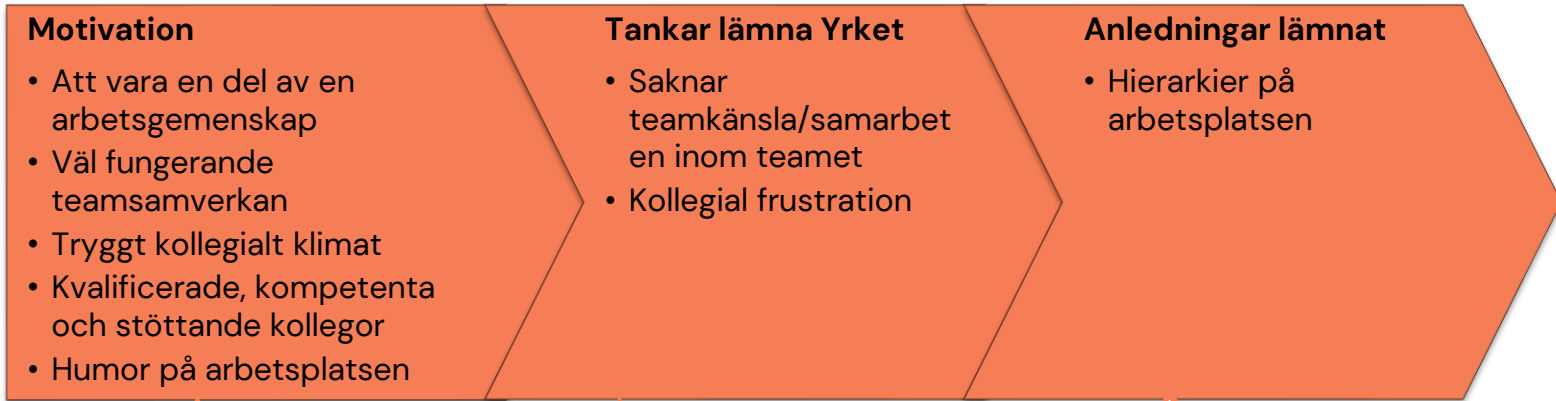
- Humanistiskt arbetssätt
- Delade värderingar
- Arbetsinnehåll anpassat till omvårdnadsetik och värderingar
- Personligt ansvar
- Evidensbaserat arbete
- Utveckling och utmaningar

Tankar lämna Yrket

- Inte delade värderingar kring patientsäkerhet och vård
- Krävande emotionell och fysisk arbete
- Social utmattning, orkar nog inte mer
- Trött på det sjuka
- Ser inga karriärmöjligheter
- Söker nya personliga utmaningar

Anledningar har lämnat

- Inga förutsättningar att bedriva den vård man trodde på (resursbrist, för många patienter, för stort ansvar)
- Emotionellt utmattande och socialt dränerande
- Kompetens som inte utnyttjades
- Arbetets karaktär möjliggjorde inte utveckling
- Sökte personlig utveckling



" Viktigaste faktorerna för att vara engagerad och motiverad är ett behagligt arbetsklimat: förstående, hjälpsamma kollegor, en chef som kan leda laget som är lyhörd, rättvis, förstående, ödmjuk. "

" Trivs ej på jobbet beroende på... dåligt klimat mellan kollegor, kollega och chef "

"Inga möjligheter att påverka... hierarkisk arbetsmiljö."

Motivation

- Rättvis lön
- Löneutveckling i förhållande till kompetens och ansvar
- Respektfull feedback från chef, kollegor och patienter
- Samhälleligt erkännande

*"Att inte ses som utbytbar"
"Anser att uppskattning på jobbet är mycket viktig för trivseln. Den största faktorn är att få en adekvat lön. Detta är anledningen till att jag arbetat som stafettsjuksköterska på heltid de senaste 2 1/2 åren. Som sådan har jag en bra lön, kan påverka mina arbetstider, och blir uppskattad på jobbet varje dag."*

Tankar lämna Yrket

- Lönen är inte rättvis i förhållande till arbetstid, utfört arbete och utbildning
- Kan inte påverka lönen (trots ansträngningar)
- Inte tillfredsställande löneutveckling
- Inte tillfreds med själva lönen
- Professionen värderas inte i samhället

"Finns på nuvarande arbetsplats liten möjlighet att påverka lönen även om man ständigt utvecklar sin kompetens och ta mer ansvar."

Anledningar lämnat

- Inte rätt lön för jobbet som utförs
- Ingen löneutveckling
- Bristande uppskattning från chefer

"Dåliga löner och usel löneutveckling gör att man inte vill jobba kvar hos landstinget"

Motivation

Tänka på att lämna Yrket

- Inte sjuk nu men rädd för att bli det
- Ta hand om sig själv
- Sömnsvårigheter

Anledningar lämnat

- Blev sjuk i arbetsrelaterad sjukdom
- Hälsan påverkades negativt

" Stressen på mitt arbete påverkar min kropp. Vill ej bli sjuk av stressen. Skulle vilja arbeta med något utan ansvar för andra människors hälsa. Ansvaret är för tungt."

"Arbetstider och arbetsbelastning gjorde att jag blev sjuk."

" Stressen och de usla arbetsförhållandena med svagt ledarskap gjorde att jag blev sjuk i utmattningssyndrom och ångestsyndrom, Jag såg inte att jag kunde bli frisk om jag stannade i yrket "



Karolinska
Institutet



Stort tack till alla studiedeltagare som både tagit sig tid att svara på enkäter och berättat om sin situation.

Stort tack till AFA Försäkring för långsiktig satsning på projekten.
Tack till alla medarbetare som engagerat och generöst bidragit till projekteten.

LUST studien med flera!



Karolinska
Institutet



Petter Gustavsson



Oili Dahl



Julia Cederlund



Ann Rudman



Erik Andersson



Isabelle Hernandez



HÖGSKOLAN
DALARNA



Elin Frögeli



Anna Ehrenberg



Lars Wallin



Maria Skyvell-Nilsson



Ann-Charlotte Falk



Veronica Lindström



Dara Rasoal



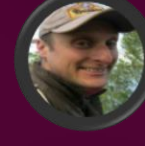
Anna Dahlgren



Anne-Marie Boström



Lotta Arborelius



Phil Tucker



Mervi Flinkman



Christoffer Ericsson

MER INFO

Original Article
International Journal of Nursing Studies
A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during their first five years of practice in Sweden
Ann Rutman^a, Petter Gustavsson, David Hultén
Ann Rutman, PhD, Petter Gustavsson, PhD, David Hultén, PhD

Abstract
Background: The study aimed to explore the development of intentions to leave the profession during the first five years of practice in Sweden. The study was conducted in a prospective manner, and the results showed that the majority of nurses intended to stay in the profession. However, there was a significant increase in the intention to leave the profession over time, particularly in the first two years of practice. The study also identified several factors that were associated with the intention to leave the profession, including a lack of support, a lack of autonomy, and a lack of professional development opportunities.

Original Article
New Graduate Nurses' Developmental Trajectories for Capability Beliefs Concerning Core Competencies for Healthcare Professionals: A National Cohort Study on Patient-Centered Care, Teamwork, and Evidence-based Practice
Ann Rutman, PhD, Petter Gustavsson, PhD, Elis Pahlström, PhD, Lena Wicks, PhD, Ann-Marie Gustavsson, PhD, Ann Rutman, PhD

Abstract
Background: The study aimed to explore the developmental trajectories of new graduate nurses' beliefs concerning their core competencies for healthcare professionals. The study was conducted in a national cohort study, and the results showed that the majority of nurses believed that they were competent in the areas of patient-centered care, teamwork, and evidence-based practice. However, there was a significant increase in the belief in one's own capabilities over time, particularly in the first two years of practice. The study also identified several factors that were associated with the belief in one's own capabilities, including a lack of support, a lack of autonomy, and a lack of professional development opportunities.

Rapport 2013:3
Lärares och sjuksköterskors hälsouveckling och karriärvägar de första åren efter utbildning
Rapport till AFA Försäkring
Petter Gustavsson
David Hultén
Ann Rutman
Karolinska Institutet

ORIGINAL ARTICLE
Psychosocial working conditions of shiftworking nurses: A long-term latent transition analysis
Alexandra Blazevic PhD, Project Manager^a, Ann Rutman PhD, PhD, Associate Professor^a, Petter Gustavsson PhD, Professor^a, Anna Dahlgrén PhD, Project Manager^a, Philip Tucker PhD, Associate Professor^a

Abstract
The study aimed to identify profiles of working conditions in which nurses experience high or low psychosocial health. The study was conducted in a longitudinal manner, and the results showed that there were four distinct profiles of working conditions. The study also identified several factors that were associated with the profiles, including a lack of support, a lack of autonomy, and a lack of professional development opportunities.

Rapport 2021:1
Sjuksköterskor 10 år efter examen. Karriär och hälsa. En uppföljning av LUST-undersökningen
Ann Rutman
Anna Dahlgrén
Elin Frøglid
Mona Reinert
Maria Skjerve Nilsson
Katarina Göransson
Alexandra Sjögren-Ruane
Petter Gustavsson
Karolinska Institutet

ORIGINAL ARTICLE
EthicalMedicine
Consequences of early career nurse burnout: A prospective long-term follow-up on cognitive functions, depressive symptoms, and insomnia
Ann Rutman, Lotta Nyholm, Anna Dahlgrén, Anna Hörsler, Petter Gustavsson

Abstract
The study aimed to explore the consequences of early career nurse burnout. The study was conducted in a prospective manner, and the results showed that nurses who experienced burnout in their early career had significantly higher levels of depressive symptoms and insomnia, and lower levels of cognitive functions, compared to nurses who did not experience burnout. The study also identified several factors that were associated with burnout, including a lack of support, a lack of autonomy, and a lack of professional development opportunities.

Rapport 2020:4
Aterhämtningsprogrammet Eldäda för Kvalitet
Mona Skoldern
Majken Eksten
Anna Dahlgrén
Karolinska Institutet

<http://ki.se/cns/petter-gustavssons-forskargrupp>

**Vilka tankar och idéer får ni kring resultaten?
Förslag på interventioner?**



**Karolinska
Institutet**